

## Relations industrielles Industrial Relations



### *Salaire et marché du travail à l'entreprise*, par Jean-Pierre D'Aubigny, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, 51 pp.

Jacques Mercier

Volume 34, numéro 2, 1979

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028979ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028979ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

#### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

#### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

#### Citer ce compte rendu

Mercier, J. (1979). Compte rendu de [*Salaire et marché du travail à l'entreprise*, par Jean-Pierre D'Aubigny, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, 51 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 34(2), 391–391. <https://doi.org/10.7202/028979ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1979

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

auteurs, l'enquête indique que l'éthique du travail est saine au Canada, que les canadiens sont prêts à travailler fort pour quelque chose qui en vaut la peine, mais que leurs exigences à l'égard de l'emploi sont élevées, particulièrement chez les jeunes. C'est pourquoi, il apparaîtra de plus en plus nécessaire de concevoir l'organisation du travail comme un système socio-technique apte à traduire la technologie en tâches répondant aux aspirations et aux caractéristiques des travailleurs.

**Alain VINET**

Université Laval

**Salairé et marché du travail à l'entreprise**, par Jean-Pierre D'Aubigny, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1978, 51 pp.

Pour qui s'intéresse de près ou de loin aux aspects économiques des relations industrielles, la distinction entre marché externe (i.e. dont le recrutement se fait auprès de la main-d'oeuvre extérieure à l'entreprise) et marché interne (i.e. où les promotions et transferts sont comblés à partir généralement des employés de l'entreprise) revêt un caractère analytique appréciable. D'ailleurs, les origines de ce type d'application à la structuration et au fonctionnement des marchés du travail se trouvent dans la tradition appelée «institutionnaliste» dont on connaît surtout les travaux de certains économistes du travail américains tels Reynolds, Kerr, Dunlop, Lester, Ross. Et l'un des principaux développements de cette tradition est sans contredit la notion de système de relations industrielles à laquelle s'intègre d'ailleurs passablement bien celle de marché interne du travail.

Dans cette monographie, le professeur Jean-Pierre D'Aubigny nous présente, du point de vue de l'analyse micro-économique orthodoxe, l'essentiel de cette théorie. L'étude comporte trois parties à savoir: fondements et caractéristiques du marché interne (les trois premiers chapitres); critique du fon-

dement théorique de l'approche (chapitre 4); et proposition alternative sur le fondement du marché interne (chapitre 5). L'ouvrage est bien fait, il est clair, rigoureux, synthétique et demeure facilement accessible par le non-économiste.

La décision de restreindre l'exposé à un point de vue néo-classique présente l'avantage d'explorer plus à fond l'apport de la théorie économique sur le phénomène des marchés internes et d'en cerner les possibilités et les limites. C'est justement à ce type d'exercice que l'auteur se livre dans les deux dernières parties. Non seulement, comme le souligne à juste titre l'auteur, la spécificité technologique est un concept trop restrictif pour donner lieu à une théorie de l'internalisation mais l'explication alternative proposée, la lutte contre la mobilité volontaire du salarié et de son coût, est elle-même limitée.

Il faudra sans doute ré-introduire certains éléments de l'analyse «institutionliste» tels la relation entre formation en cours d'emploi et processus de socialisation dans le milieu de travail, instabilité d'emploi et organisation (formelle ou informelle) du «job territory» salaires et structures sociales de rémunération.

**Jacques MERCIER**

Université Laval

**Highlights of the Literature**, Scarsdale, New York, Work in America Institute Inc., 1978.

Sous ce titre général, il s'agit d'une série de six fascicules présentant une bibliographie annotée des principaux ouvrages publiés sur les thèmes suivants: 1) Mid - Career Perspectives: The Middle-Aged and Older Population, 44 pp.; 2) Productivity and the Quality of Working Life, 43 pp. 3) Trends in Product Quality and Worker Attitude, 36 pp; 4) Managerial Productivity, 40 pp.; 5) Worker Alienation, 26 pp.; 6) Human Resource Accounting, 55 pp.